

„Hilfe, ich habe einen Studiogast!“

Zur Interviewmethode der aufziehenden Begrüßung

Tagesseminar für 6 bis 8 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Arbeit in der Runde und in Zweiergruppen

Benötigt:

Seminarraum

mobiles Aufnahmegerät (Mikrofoncharakteristik: Richtrohr)

Abhöreinheit (Aktivboxen)

Schreibzeug

Uhr (Stoppuhr)

Nützlich:

Tafel, Flipchart oder ähnliches

Spiel zur Paarfindung – sowas wie „Akustik-Memory“: Gleiche Behältnisse wie z.B. Filmdöschen sind mit Schrauben, Erbsen, Reis, Sand ... gefüllt; jede Art der Füllung kommt doppelt vor; Döschen schütteln – Menschen mit gleichem Sound finden sich zusammen.

Einführung:

Die aufziehende Begrüßung ist eine klassische Methode zum Einstieg in ein Interview. Sie eignet sich sowohl für Persönlichkeitsinterviews als auch für Sach- und Fachinterviews. Die Methode lässt sich auch auf die Anmoderation von Beiträgen anwenden.

1. Übungseinheit: Vorstellungsrunde

Jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer stellt sich in 30 Sekunden selbst vor. Die Selbstvorstellung wird aufgezeichnet, die Zeit wird gestoppt.

Aufzeichnung direkt im Anschluss gemeinsam anhören und besprechen. Jede und jeder kann / darf Feedback geben, was gefällt, was nicht, was „funktioniert“, was nicht ...

Die nächste Person stellt sich erst vor, wenn die erste Vorstellung in der Gruppe angehört und besprochen ist.

Zeitmessung zur Selbstkontrolle ohne Leistungsdruck: 30 Sekunden sind eine zeitliche Größenordnung, in der sich das grundsätzliche Selbstverständnis einer Person ausdrücken lässt, ohne in allzu ausführliche Details zu gehen. Es ist auf jeden Fall mehr gefragt, als nur Name, Alter, Funktion und Herkunftsort / Herkunftsorganisation zu benennen. Jede und jeder ist frei zu entscheiden, welche Aspekte sie oder er präsentieren will und wie sie oder er auf sich neugierig machen will.

Die Teilnehmerinnen sollen sich gegenseitig zuhören. Das heißt: Die eigene Vorstellung ist ohne zeitlichen oder sonstigen Leistungsdruck, jeder und jede hat auch Zeit, sich zu sammeln, Notizen sind erlaubt.

2. Übungseinheit: Vorgespräch

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden sich paarweise zusammen (mit Hilfe des Akustik-Memorys oder „nach Sympathie“ – sie „kennen“ sich ja aus der Vorstellungsrunde). Jedes Team hat (ca.) 15 Minuten Zeit, sich gegenseitig zu befragen (also 7 Minuten für jeden).

Dabei achten auf:

- biografische (Um-)Brüche
- was war ein besonders intensives / leidenschaftliches Erlebnis?
- wurde über die Interviewpartnerin / den Interviewpartner schon einmal in der Zeitung berichtet (etwas „zeitungswürdiges“)
- hat die Interviewpartnerin / der Interviewpartner einen eigenen Internetauftritt? (Gibt vor allem Aufschluss darüber, wie die Person sich selber sieht bzw. gesehen werden möchte.)
- was ist (nach Meinung der Interviewpartnerin / des Interviewpartners) im Leben gut gelungen?
- Auf Adjektive und Adverbien achten: Formulierungen wie „das hat mich schlimm gebeutelt“ geben Hinweis auf intensive Erfahrungen – sie haben noch bis in die Gegenwart emotionale Auswirkungen; „Alles easy ...“ oder ähnliche Formulierungen können ein Hinweis darauf sein, dass es in Wirklichkeit gar nicht so einfach war und dass die Schwierigkeiten immer noch überspielt werden müssen
etc.

Es muss nicht die ganze Liste abgearbeitet werden. Hier werden eher die Bereiche umrissen, in denen man oder frau Ansatzpunkte finden kann. Es geht im Vorgespräch nicht darum, dass die Interviewpartnerin oder der Interviewpartner ihre / seine komplette Lebensgeschichte erzählt, sondern die Interviewerin / der Interviewer ist auf der Suche nach Anknüpfungspunkten für das Interview.

Damit die Aufgabenstellung klar ist, wird bereits vor dem Führen des Vorgesprächs die dritte Übungseinheit ebenfalls beschrieben / vorgestellt.

3. Übungseinheit: Vorstellen / Anmoderieren der Interviewpartnerin / des Interviewpartners

Jede und jeder stellt ihre / seine Interviewpartnerin / Interviewpartner in 30 Sekunden vor. Wie bei der ersten Übungseinheit wird jede Vorstellung

(Begrüßung / Anmoderation) aufgezeichnet, gemeinsam angehört und besprochen.

Diese ca. 30 Sekunden Vorstellung / Begrüßung / Anmoderation sind das Herzstück der aufziehenden Begrüßung: Sie werden genutzt, einen Raum aufzumachen („aufziehen“), aus dem sich durch Zuspitzung und Fokussierung auf ein Thema die erste Frage geradezu zwangsläufig entwickelt. Wir wollen die Hörerinnen und Hörer neugierig machen, aber noch nichts vorwegnehmen. Klassischerweise wird der Raum geöffnet durch das Aufziehen eines Widerspruchs.

Wird das Interview mit freundlicher Grundhaltung geführt, ist diese Vorstellung so etwas wie „der rote Teppich“, den wir für unsere Interviewpartnerin / unseren Interviewpartner ausrollen. Soll das Interview eher als kontroverses Streitgespräch geführt werden, ist die (aufziehende) Begrüßung die Rampe für die erste Frage, mit der das Battle eröffnet wird.

Beim Anhören darauf achten: Funktioniert das Aufziehen eines Widerspruchs? Lässt sich daraus eine erste Frage geradezu „urwüchsig“ entwickeln? Widersprüche können auch recht subtil sein. Und zuweilen funktioniert die aufziehende Begrüßung auch besser mit dem Anlegen einer (Spannungs-)Steigerung.

4. Übungseinheit: Anmoderation + erste Interviewfrage + erste Antwort

Jede und jeder stellt ihre / seine Interviewpartnerin / Interviewpartner vor und stellt direkt anschließend die erste Interviewfrage (ca. 45 Sekunden insgesamt). Die Frage soll sich aus der Anmoderation entwickeln. Die Interviewpartnerin / der Interviewpartner beantwortet die erste Frage. Die Antwort sollte nicht länger als 45 Sekunden dauern.

Jede Einheit wird aufgezeichnet, gemeinsam angehört und besprochen.

Die Anmoderation kann die gleiche sein wie in der vorangegangenen Übungseinheit, nur wenn sich aus der ursprünglichen Anmoderation keine Frage entwickeln ließ, sollte die Anmoderation noch einmal anders aufgezo-gen werden.

Oft und „gerne“ gemachte Fehler bei der Interviewführung:

- *Interviewerin oder Interviewer ist sich über ihre / seine Rolle nicht im Klaren, will als schlaue und gut informierte Moderatorin glänzen und packt deswegen schon viel zu viel Inhalt in die erste Frage – die Interviewpartnerin oder der Interviewpartner wird zur Statistin / zum Statisten degradiert.*
- *Im Bemühen, offene Fragen zu formulieren, wird die erste Frage zu pauschal und unklar gestellt (zu offen / umfassend).*

Die Interviewpartnerin / der Interviewpartner weiß nicht, ob noch weitere Fragen folgen und versucht dann häufig, in relativ kurzer Zeit (häufig ca. zweieinhalb Minuten) so viel wie möglich von dem unterzubringen, was sie oder er sagen wollte. Weitere Nachfragen im nachfolgenden – länger geplanten – Interview werden zur langweiligen Aufsageübung, weil im Prinzip schon alles gesagt ist.

Die aufziehende Begrüßung vermeidet diese Fehler durch Fokussierung auf einen Aspekt. Durch ihre Schnelligkeit hat sie eine leicht überrumpelnde Wirkung – die Interviewpartnerin oder der Interviewpartner reagieren so, wie es von ihnen „erwartet“ wird und geben nach den Regeln der sozialen Interaktion Antwort auf die gestellte Frage.

In der Antwort (kann die Interviewpartnerin / der Interviewpartner vernünftig auf die Frage antworten? Bleibt die Antwort zeitlich im Rahmen?) zeigt sich, ob die aufziehende Begrüßung richtig angelegt ist und „funktioniert“

5. Übungseinheit: Anmoderation + erste Interviewfrage + Antwort + zweite Interviewfrage

Die zweite Frage geht auf die Sachebene. Sie sollte an die gegebene Antwort auf die erste Frage anknüpfen. Deswegen kann die Frage nicht im Voraus ausformuliert sein, sondern man / frau muss zuhören und auf die Antwort eingehen.

Wie in den vorangegangenen Übungen, wird wieder jeweils die komplette Einheit von Anmoderation, Frage, Antwort, nächste Frage + Antwort aufgezeichnet, gemeinsam angehört und besprochen.

Mit dieser Einheit ist das Interview auf der Sachebene angekommen und die gewünschten Themenkomplexe können der Reihe nach (und in beliebiger Interviewlänge) abgefragt werden.

Hilfreich ist es im Ernstfall, sich die Themen, zu denen mensch Fragen stellen will, als Cluster in einer Aufzählungsliste mit Unterlisten zu skizzieren: Also Themenbereiche als einzelne Aufzählungspunkte mit Unterpunkten. Mit so einer Liste verliert mensch während des Interviews nicht so leicht den Überblick; beantwortete Aspekte können einfach abgehakt oder durchgestrichen werden, bei nicht behandelten Aspekten wird nachgefragt. Das meist aus Unsicherheit entstandene Bedürfnis, die Fragen aus dem vorformulierten Katalog mit Textbausteinen wie „O-kay,“ (mensch hört förmlich das Häkchen), „meine nächste Frage ist: ...“ einzuleiten, wird minimiert.

Zum guten Schluss: Das Interview beenden

Am besten ganz schlicht und sachlich: Wenn alle Themenkomplexe abgearbeitet sind, bleibt nichts mehr übrig, als sich freundlich für das Interview zu bedanken, nochmals den Namen und ggf. Institution / Funktion der Interviewpartnerin / des Interviewpartners benennen + je nach Geschmack eine Grußformel zur Verabschiedung.